



การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

Internal Supervision of School Administrators Wang Phaya Nong Chik Group
under Pattani Primary Educational Service Area District Office 1

อานีตา โส๊ะแห่^{1*} และตรีฎมิินทร์ ตรีตรีศวร²

Aneeta Sohhae^{1*} and Tripumin Tritrishual²

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

¹ Graduate student, Department of Educational Administration, Faculty of Education and Liberal Arts,
Hatyai University.

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์,
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

² Lecturer of Department of Educational Administration, Faculty of Education and Liberal Arts,
Hatyai University.

*Corresponding author, E-mail: aneeta.soh006@hu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบ
การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และ 3) ประมวล
ข้อเสนอแนะการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ประชากร ได้แก่ ครูในกลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำนวน 270 คน จากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 159 คน ด้วยการสุ่มอย่างง่าย
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและคำถามปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัย
พบว่า

1. การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านการ
พัฒนาทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยรองลงมา และด้านการ
วิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด



2. ครูในกลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษาภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่ครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายใน ของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ประมวลข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารควรสนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนรู้และทำตารางการนิเทศให้ทุกคนทราบ เพื่อติดตามการนิเทศอย่างต่อเนื่อง พร้อมให้ คำปรึกษาและช่วยแนะนำความรู้เพิ่มเติมให้แก่ครูผู้สอน

คำสำคัญ: การนิเทศภายใน

Abstract

This research was aimed to (1) examine and compare the level of Internal Supervision of School Administrators, classified by gender, ages, education level and work experiences and (2) compile suggestions about the Internal Supervision of School Administrators Wang Phaya Nong Chik Group under Pattani Primary Educational Service Area District Office 1 which consists of 270 teachers. From that number, 159 teachers will be randomly selected, as a sample group. The research instruments will include a questionnaire, rating scale that reliability was .987, and statistics consisting of the frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test. The results are shown below.

1) The overall level of the Internal Supervision of School Administrators, was ultimately high. When ranking the scores by field classification, it appears that the professional development field was first, followed by the group development field, then the action research field, respectively.

2) Opinions on the Internal Supervision of School Administrators, from teachers with different gender, education level and work experiences, were not significantly different but teachers with different ages, were different at the statistic difference level of .05

3) By compiling and considering the suggestions of the school administrators, it appears that administrators should support about using information technology for internal supervision and help all teachers.

Keywords: Internal Supervision



บทนำ

การนิเทศเป็นขอบข่ายงานหนึ่งของการบริหารงานวิชาการซึ่งช่วยชี้แนะแนวทางการช่วยเหลือครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ช่วยแนะนำ และชี้ช่องทางในลักษณะที่เป็นกันเองให้แก่คุณครู (ชาลูชัย อาจินสมาจาร, 2557) โดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้กำหนดให้การนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินภายนอก ตามวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามขอบข่ายการบริหารงานภายใน งานนิเทศภายในสถานศึกษาแนวคิดของ กลิคแมน; กอร์ดอน; และรอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon & Ross-Gordon อ้างใน เมธิณี สระไร, 2560) มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง 2) การพัฒนาทางวิชาชีพ 3) การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม 4) การพัฒนาหลักสูตร และ 5) การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ดังนั้นการนิเทศภายในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หากผู้บริหารมีการนิเทศติดตามการจัดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมตามสาระและหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาสาระ มาตรฐานการเรียนรู้ ผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและจัดเตรียมสื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ตลอดจนผู้ที่มีความสามารถพิเศษและผู้ที่มีความบกพร่องหรือด้อยโอกาส โดยฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการการเผชิญสถานการณ์การประยุกต์ใช้ความรู้ เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาในชีวิตประจำวัน การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง สร้างสถานการณ์ตัวอย่าง ส่งเสริมให้ผู้เรียน รักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง การผสมผสานความรู้ต่าง ๆ ให้สมดุลกัน ปลูกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับเนื้อหาสาระกิจกรรมจัดบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้แก้ปัญหาท้องถิ่น และประสานความร่วมมือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนตามความเหมาะสม เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ จัดให้มีการนิเทศการเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยเป็นการนิเทศที่ร่วมมือช่วยเหลือกันแบบกัลยาณมิตร นิเทศแบบเพื่อนช่วยเพื่อน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกันของบุคลากรภายในสถานศึกษา

ศูนย์เครือข่ายการศึกษาวังพญาหนองจิก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ตั้งอยู่ในเขตอำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี มีจำนวน 15 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านเกาะเปาะ โรงเรียนบ้านใหม่พัฒนวิทย์ โรงเรียนบ้านดอนรัก โรงเรียนบ้านปะกาจिनอ โรงเรียนวัดมุจลินทวาปีวิหาร (เพชรานุกุลกิจ) โรงเรียนประชาอุทิศบ้านโคกม่วง โรงเรียนบ้านปะกาลือสง โรงเรียนบ้านปากบางตาวา โรงเรียนบ้านบางตัน โรงเรียนบ้านดอนนา โรงเรียนรัชดาภิเษก โรงเรียนบ้านตลาดนัดคลองซุด โรงเรียนบ้านสายหม้อ โรงเรียนบ้านแคนา และโรงเรียนวัดสถิตชลธาร จากการสอบถามข้อมูลเบื้องต้นพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาหลายแห่งในศูนย์เครือข่ายการศึกษาวังพญาหนองจิกยังคงละเลยการนิเทศภายในสถานศึกษา เห็นได้จากการที่บางสถานศึกษายังไม่มีข้อมูลการนิเทศภายในเนื่องจากขาดกระบวนการดังกล่าว อนึ่งการขาดการนิเทศการศึกษา ตลอดจนการนิเทศการศึกษาที่ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง และไม่มี



คุณภาพเพียงพอ ทั้งจากบุคลากรในองค์กรและจากองค์กรภายนอก ส่งผลกระทบคือผู้บริหารไม่ได้ รับทราบปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู ขณะที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองไม่ตรงกับที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน (โรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่ายการศึกษาวังพญาทองจิก, 2564) ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำ เกี่ยวกับจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการของ ผู้เรียนและสภาพสังคมในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า สถานศึกษาแต่ละแห่งมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา แตกต่างกัน โดยเหตุปัจจัยในการบริหารงานด้านวิชาการทั้ง 17 งาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารงานก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญนอกจากมีการแบ่งงานให้เหมาะกับคน แล้วต้องมีการติดตามงาน และนิเทศอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การที่จะจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้นต้องใช้การนิเทศ ภายในเป็นกระบวนการในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพทั้งทางด้านการบริหาร การจัดการเรียน การสอน และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน การนิเทศการศึกษา จึงเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพทาง การศึกษาที่จะส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนเพราะเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสอนของครูให้เอื้อต่อความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียน การเปลี่ยนแปลงความรู้เจตคติ ซึ่งเกี่ยวกับอารมณ์ความรู้สึกและพฤติกรรมส่วนบุคคล จุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนคือ มุ่งพัฒนาบุคลากรให้ได้รับความรู้ความสามารถในการพัฒนางาน ปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง งานการเรียน การสอน โดยปรับปรุงเทคนิควิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การนิเทศการศึกษา เป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนและพัฒนางานให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเหลือสนับสนุนให้กระบวนการบริหารและกระบวนการเรียนการสอน มีคุณภาพถึงระดับที่พึงประสงค์ มีขอบข่ายการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นรักษาควบคุมมาตรฐานการศึกษา โดยตรง ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อนยุ่งยาก เพราะเกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายฝ่ายและเป็นการให้บริการแก่ ครูจำนวนมากที่มีความสามารถต่างกัน การนิเทศจึงมีผลต่อความเจริญงอกงามของครู แม้ว่าครูจะได้รับการ ฝึกฝนมาอย่างดีก็ตามแต่ครู ก็จะต้องปรับปรุงฝึกฝนอยู่เสมอขณะทำงานในสถานการณจริง ซึ่งมีส่วน สำคัญในการช่วยเหลือครูในการเตรียมการสอน เนื่องจากครูต้องปฏิบัติงานในกิจกรรมต่าง ๆ และต้อง เผชิญกับภาวะที่ค่อนข้างหนัก ครูจึงไม่อาจสละเวลาได้เพียงพอต่อการเตรียมการสอนของตนให้ทันสมัย อยู่เสมอ การนิเทศจะช่วยส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำทางวิชาชีพ ให้ประโยชน์ในทางสร้างสรรค์ ดังนั้นการ นิเทศจึงเป็นรูปแบบของกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขและคุณภาพทางการศึกษาสูงขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1, 2563)

จากที่มาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มวังพญาทองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึง พัฒนาระบบการเรียนการสอนให้แก่ครูและผู้เรียนอย่างยั่งยืนต่อไป



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

แนวคิด ทฤษฎี กรอบแนวคิด

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษา

ความมุ่งหมายของการนิเทศภายในสถานศึกษา

การศึกษาเป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์ให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาการจัดการศึกษาควรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในทุกด้าน การนิเทศการศึกษาเป็นอีกหนึ่งกิจกรรมที่มีความมุ่งหมายว่าสามารถช่วยให้การจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษามีคุณภาพตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

จิตติมา วรณศรี (2557) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายโดยทั่วไปของการนิเทศภายในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. เพื่อให้คำแนะนำในการจัดการเรียนรู้ของครู
2. เพื่อสนับสนุนให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผล
3. เพื่อส่งเสริมให้ครูได้คิดค้นและพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาในชั้นเรียน
4. เพื่อส่งเสริมผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มากขึ้น
5. เพื่อช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาให้นักเรียนในชั้นเรียน
6. เพื่อติดตามดูแลการจัดการเรียนรู้และการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน
7. เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศ
8. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และส่งเสริมการคิดค้นแนวทางการพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
9. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและการพัฒนาวิชาชีพของครู
10. เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้บรรลุเป้าหมาย

ความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กล่าวถึงความจำเป็นของการนิเทศภายในสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. ศึกษานิเทศก์มีจำนวนจำกัด ไม่สามารถนิเทศได้อย่างทั่วถึงและเจาะลึกถึงการเรียนการสอนในห้องเรียน มีการขยายตัวในด้านจำนวนสถานศึกษาและขนาดของสถานศึกษา
2. การศึกษาด้านอาชีวศึกษา มีความหลากหลายในวิชาชีพความชำนาญ ความรู้เฉพาะสาขา ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติการจัดการศึกษานิเทศก์ให้ครบตามสาขาและเพียงพอ จึงเป็นสิ่งที่ทำได้จำกัด



3. การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการให้ทรัพยากรในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งบุคลากรมีมีจำนวนมากและมีความชำนาญในสาขา เป็นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพด้วย

4. การนิเทศภายในสถานศึกษาศึกษาก็จะได้สร้างความใกล้ชิด ความคุ้นเคยกันและการทำงานร่วมกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน

5. การประสานในสถานศึกษาจะสะดวกเพราะความคุ้นเคยกัน มีการประชาสัมพันธ์งานได้ทั่วถึง

ขั้นตอนการนิเทศภายในสถานศึกษา

จิตติมา วรณศรี (2557) กล่าวถึง กระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาว่า นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้นำเสนอกระบวนการในการดำเนินการนิเทศที่มีทั้งส่วนคล้ายคลึงและส่วนที่แตกต่าง เพื่อให้การนิเทศสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการตามบริบทของสถานศึกษา การประยุกต์ใช้กระบวนการวิจัย และกระบวนการบริหาร PDCA รายละเอียดดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจสภาพและปัญหา เป็นการสำรวจรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพการณ์ปัจจุบันและปัญหาในการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศ เป็นการร่วมกันพิจารณาวางแผนกำหนดแนวทาง วิธีการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่จะใช้ในการนิเทศภายในสถานศึกษาวิธีการที่เลือกใช้นิเทศควรให้เหมาะสมกับ สภาพการณ์ของสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการนิเทศ เป็นการดำเนินการนิเทศภายใน โดยผู้นิเทศที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติการนิเทศตามกำหนดการในปฏิทินการนิเทศด้วยเทคนิคหรือวิธีที่ได้วางแผนไว้

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและปรับปรุง เป็นการตรวจสอบการบรรลุจุดมุ่งหมายและการแก้ปัญหาในการนิเทศ โดยอาจใช้การประชุมคณะผู้นิเทศเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากการดำเนินการนิเทศตามแผนที่กำหนด

การนิเทศภายในสถานศึกษา

กลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon. 2007, อ้างถึงใน พัชรินทร์ ช่วยศรี, 2554) ให้ความหมายของการนิเทศ ไว้ว่า การนิเทศเป็นหน้าที่ของครูทุกคนในโรงเรียน ที่จะต้องปรับปรุงการสอน โดยการให้ความช่วยเหลือโดยตรงกับครู การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการทำงานร่วมกัน การพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม และการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จุดเน้นการนิเทศของกลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน ได้กล่าวถึงว่า การนิเทศภายในโรงเรียน ว่าจะคำนึงถึงทุกองค์ประกอบทางการศึกษาที่จะทำให้การสอนของครูมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นซึ่งมี 5 องค์ประกอบ ดังนี้



1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง เป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้นิเทศที่มีต่อครูผู้สอน ทั้งนี้เพราะครูเป็นตัวจักรสำคัญในการปรับปรุงการเรียนการสอน หากครูพบปัญหาในการจัดการเรียนการสอน แต่ขาดการเหลียวแลหรือไม่ได้รับความช่วยเหลือแล้ว ย่อมส่งผลไปถึงคุณภาพการศึกษาของนักเรียน การวิจัยครั้งนี้ ได้ให้นิยามความหมายของการให้ความช่วยเหลือครูโดยตรงว่าหมายถึง การวางแผน ปฏิบัติงาน การส่งเสริม สนับสนุนทั้งทางด้านวิธีการ เครื่องมือและการประเมินผลให้ครูสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาความต้องการของครู มีการสรุปผลการปฏิบัติงาน และกำหนดปฏิทินการนิเทศโดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ มีความหมายต่อครูในการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพจะต้องสอดคล้องตามความต้องการและระดับความสามารถของครู จะต้องมีการวางแผนระยะยาวเป็นการปฏิบัติงานกลุ่มย่อย มีการให้ข้อมูลย้อนกลับและการมีส่วนร่วมของผู้บริหารในการทำกิจกรรมต่าง ๆ หากพิจารณาลักษณะของบุคคลและกลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรมและการจัดเตรียมการพัฒนาทางวิชาชีพครูในด้านต่าง ๆ ให้พร้อมช่วยเสริมให้การพัฒนาทางวิชาชีพ มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ ได้ให้นิยามความหมายของการพัฒนาทางวิชาชีพ หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในวิชาที่สอน หลักการและเทคนิคการสอน ความเข้าใจในผู้เรียน มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู มีบุคลิกภาพดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักการใช้สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และมีการประเมินผลปฏิบัติงานร่วมกัน

3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม หมายถึง การปฏิบัติงานที่เน้นการสร้างหรือพัฒนากลุ่ม โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ให้กับสมาชิก วิธีการทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม บทบาทของสมาชิก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาและการพัฒนา กระบวนการเรียนการสอน และนิเทศแบบกัลยาณมิตร ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง รวมทั้งการส่งเสริม สนับสนุนและเสริมแรง โดยการสร้างขวัญกำลังใจให้กับครู

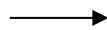
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในการ แสวงหาข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินผลการใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ท้องถิ่น ชุมชนและสถานการณ์ ในปัจจุบัน รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงาน สรุปผลการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตร

5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้คำปรึกษา แนะนำแก่ครู ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำงานวิจัยในชั้นเรียน สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการ กระบวนการวิจัยที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และสามารถใช่วิธีการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ปัญหา และการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจให้ครูเห็นความสำคัญ ความจำเป็นของงานวิจัยในชั้นเรียน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
1. เพศ
1.1 เพศชาย
1.2 เพศหญิง
2. อายุ
2.1 น้อยกว่า 30 ปี
2.2 30 - 39 ปี
2.3 40 - 49 ปี
2.4 มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา
3.1 ปริญญาตรี
3.2 สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ทำงาน
4.1 น้อยกว่า 5 ปี



ตัวแปรตาม

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามแนวคิดของ กลิคแมน;กอร์ดอน;และรอส-กอร์ดอน (Glickman;Gordon & Ross-Gordon, อ้างใน เมธินี สระไร, 2560) ได้จัดขอบข่ายงานนิเทศภายในของสถานศึกษาไว้ 5 ด้าน ดังนี้
1. การให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง
2. การพัฒนาทางวิชาชีพ
3. การพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม
4. การพัฒนาหลักสูตร
5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำนวน 270 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำนวน 159 คนซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 สร้างขึ้นตามแนวคิดของ กลิคแมน; กอร์ดอน ; และรอส-กอร์ดอน (Glickman;Gordon & Ross-Gordon, อ้างใน เมธินี สระไร, 2560) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับและคำถามปลายเปิด 5 ข้อ



การหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) และความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1970) ซึ่งทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .987

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามโดยใช้ Google Form ไปยังสถานศึกษาที่มีกลุ่มตัวอย่างผ่านทางระบบการสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ซึ่งได้รับการตอบแบบสอบถาม 159 คน คิดเป็นร้อยละ 100

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ระดับการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในภาพรวมและรายด้าน

(n=159)

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มวังพญาหนองจิก	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1.ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	3.98	.79	มาก
2.ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.11	.73	มาก
3.ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.09	.82	มาก
4.ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.03	.77	มาก
5.ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.79	.87	มาก
รวม	4.00	.74	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูในกลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = .74) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = .73) ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ($\bar{x} = 4.09$, S.D. = .82) และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = .87)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t	P
	n=38		n=121			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1.ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	3.83	.83	4.02	.77	-1.30	.195
2.ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.00	.83	4.15	.69	-1.08	.281
3.ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	3.94	.96	4.14	.77	-1.34	.181
4.ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.95	.90	4.06	.73	-0.74	.459
5.ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.75	.97	3.80	.84	-0.36	.716
รวม	3.89	.84	4.03	.71	-1.04	.301

จากตารางที่ 2 จะเห็นว่า ครูในกลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรอายุ

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ต่ำกว่า 30 ปี		30-40 ปี		41-50 ปี		51 ปีขึ้นไป		F	P
	n=58		n=42		n=35		n=24			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1.ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	3.75	.80	3.98	.87	4.11	.71	4.35	.57	3.96*	.009
2.ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	3.88	.62	4.10	.90	4.33	.60	4.37	.64	4.32*	.006
3.ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	3.91	.78	4.04	.99	4.31	.62	4.31	.72	2.51	.061
4.ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.88	.77	4.01	.92	4.15	.61	4.26	.66	1.73	.163
5.ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.56	.85	3.80	1.01	3.93	.73	4.11	.69	2.93*	.036
รวม	3.79	.71	3.99	.89	4.16	.59	4.29	.62	3.37*	.020

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่า ครูในกลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Sheffe จะเห็นว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีข้อแตกต่างดังนี้

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ตามความคิดเห็นของครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีอายุ 41-50 ปีและครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ตามความคิดเห็นของครูที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรวุฒิการศึกษา

การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	P
	n=130		n=29			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1.ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง	4.01	.73	3.84	1.02	1.03	.30
2.ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	4.11	.65	4.11	1.02	.02	.99
3.ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม	4.10	.76	4.06	1.03	.22	.83
4.ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.06	.69	3.89	1.06	1.09	.28
5.ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน	3.80	.82	3.74	1.05	.34	.74
รวม	4.02	.68	3.92	.99	.62	.53

จากตารางที่ 4 จะเห็นว่า ครูในกลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงาน

การนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10 ปี		F	P
	n=60		n=33		n=66			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1.ด้านการให้ความช่วยเหลือ แก่ครูโดยตรง	3.80	.74	3.94	.86	4.15	.77	3.21	.043
2.ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ	3.91	.59	4.16	.76	4.27	.79	4.03	.020
3.ด้านการพัฒนาทักษะการ ทำงานกลุ่ม	3.96	.74	4.05	.99	4.23	.78	1.82	.165
4.ด้านการพัฒนาหลักสูตร	3.96	.68	3.98	.93	4.12	.77	.79	.457
5.ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ในชั้นเรียน	3.62	.82	3.75	.99	3.97	.82	2.67	.073
รวม	3.85	.66	3.97	.83	4.15	.75	2.59	.078

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 5 จะเห็นว่า ครูในกลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ประมวลผลข้อเสนอแนะการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

1. ด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง

1.1 การนิเทศติดตาม ยังมีอุปสรรคเกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยีและขาดความต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่จัดการเรียนการสอนในรูปแบบออนไลน์ ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนและจัดทำตารางนิเทศให้ทุกคนทราบ เพื่อติดตามการนิเทศอย่างต่อเนื่อง พร้อมให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำความรู้เพิ่มเติมแก่ครูผู้สอน

1.2 สำหรับผู้นิเทศบางท่านที่ยังไม่มีความชำนาญ ไม่ได้ทำการชี้แจงกระบวนการของการนิเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ข้อมูลย้อนกลับ ควรปฏิบัติทันทีหลังจากนิเทศ และรายงานให้ทราบเป็นรายบุคคล ไม่วิจารณ์ในที่ประชุม พร้อมกับช่วยแนะนำ ส่งเสริม พัฒนา เพิ่มพูนความรู้แก่ครูผู้สอนโดยยึดหลักความเป็นกัลยาณมิตร



2. ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ

2.1 ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูทำผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นหลัก เช่น การอบรมครูที่สอนไม่ตรงวุฒิให้มีความชำนาญในการสอน สำรวจความต้องการของครูในการพัฒนาวิชาชีพ

2.2 ควรจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครู โดยยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3. ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม

3.1 ควรใช้หลักบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ครูในโรงเรียนมีส่วนรับผิดชอบ ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

3.2 ควรสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร

4.1 ครูทุกคนควรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร ตั้งแต่การวิเคราะห์ หาจุดเด่น จุดด้อย ติดตามผล จนกระทั่งการประเมินหลักสูตรสถานศึกษา

4.2 ผู้อำนวยการควรเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นแกนนำในการวางแผนจัดทำหลักสูตรร่วมกับครู

5. ด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

5.1 ควรส่งเสริมและให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการทำวิจัยในชั้นเรียน

5.2 ควรจัดอบรมให้ความรู้เรื่อง การทำวิจัยในชั้นเรียน จากวิทยากรที่เชี่ยวชาญ และสร้างกลุ่มวิจัยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้วิจัยและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สรุปและอภิปรายผล

1. ครูในกลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม และด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธินี สะไร (2560) ที่พบว่า การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การนิเทศภายในเป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับการพัฒนาครูในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ผู้นิเทศและครูผู้สอน เพื่อดูแลช่วยเหลือให้การแนะนำครูในการปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู การนิเทศภายในจึงมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในการสร้างและพัฒนา



หลักสูตร ออกแบบการเรียนรู้ พัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี นำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถวัดและประเมินผลได้ตรงตามตัวชี้วัด และสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พญหัส คงเทศ, 2560) ซึ่งตรงกับจุดมุ่งหมายของ การนิเทศภายใน สถานศึกษา ตามที่จิตติมา วรรณศรี (2557) ได้กล่าวว่า การนิเทศภายในนอกจากจะเป็นการพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาแล้ว ยังเป็นการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของครูที่เกิดจากการจัดกระบวนการเรียนการสอน การปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีเจริญความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนที่มีคุณภาพต่อไป และแนวคิดของ กลิคแมน; กอร์ดอน; และ รอส-กอร์ดอน (Glickman; Gordon; & Ross-Gordon, 2007) ได้กล่าวว่า การนิเทศเป็นหน้าที่ของครูทุกคนในโรงเรียนที่จะต้องปรับปรุงการสอน โดย การให้ความช่วยเหลือโดยตรงกับครู การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการทำงานร่วมกัน การพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่ม และการสนับสนุนให้ครูทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงการสอนให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. ครูในกลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหาร สถานศึกษา ภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอะห์มัด เจ๊ะดาโอ๊ะ (2554) ที่ได้วิจัยเรื่อง การดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงาน ระดับ การศึกษา และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารใน โรงเรียนระดับประถมศึกษา ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของหะมะสูติง มามะ (2557) ได้ศึกษาบทบาท การนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าการนิเทศภายในทุกโรงเรียนถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งของการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ซึ่งได้มีการกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงาน ของโรงเรียน การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูผู้สอน และ ระหว่างครูผู้สอนกับครูผู้สอน ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ความสามารถในโรงเรียน ทำให้เกิดการ ร่วมมือช่วยเหลือกันของบุคลากรในทุกด้าน เป็นกระบวนการลดช่องว่างระหว่างความแตกต่างระหว่าง บุคคล ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ดังที่เมธินี สะไร (2560) ได้ค้นพบว่า ครูทั้งเพศหญิงและเพศชาย ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ทุกคนได้ให้ความสำคัญต่อการนิเทศ ภายในของผู้บริหารสถานศึกษา มีการแนะนำซึ่งกันและกัน มีการวางแผนร่วมกัน ปรึกษาหารือกัน เพื่อหา แนวทางปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

3. ครูในกลุ่มวังพญาหนองจิก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนกร ลาวตุ้ม (2561) ที่ได้ศึกษาการนิเทศภายในของ



ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ผลการเปรียบเทียบการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา โดยค่าเฉลี่ยสูงกว่า ครูที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อายุของครูที่ไม่เท่ากันอาจส่งผลทำให้การนิเทศภายในมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับอายุของครูตามไปด้วย ครูที่มีอายุมากย่อมมีประสบการณ์การนิเทศสูงกว่าครูที่มีอายุน้อย จึงทำให้ครูที่มีอายุมากจะเข้าใจสภาพปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาดีกว่าครูที่มีอายุน้อย ดังที่เมธินี สะไร (2560) ได้ค้นพบว่า ครูที่มีอายุมากสามารถใช้ความรู้ในการวางแผนจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นแบบแผน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดประสงค์ที่กำหนด เพราะผ่านการพัฒนาวิชาชีพและได้รับการนิเทศภายในมาแล้วหลายครั้ง ทำให้มองเห็นลักษณะของการนิเทศภายในได้อย่างชัดเจนมากกว่า จึงส่งผลให้ครูที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันด้วย

เอกสารอ้างอิง

- จิตติมา วรณศรี. (2557). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. พิษณุโลก : รัตนสุวรรณ พิมพ์ 3.
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร. (2557). *การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์กร*. สงขลา : ขานเมืองการพิมพ์.
- ธนกร ลาวตุม. (2561). *การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พลหัส คงเทศ. (2560). *รูปแบบการนิเทศภายในที่ส่งผลต่อสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1*. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 21(2). 198-211.
- พัชรินทร์ ช่วยศิริ. (2554). *การศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนวัดประดู่ฉิมพลี*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เมธินี สะไร. (2560). *การนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มสหพัฒนา อำเภอรือเสาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1*. การค้นคว้าแบบอิสระ. ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. (2563). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563 – 2565*. ปัตตานี : กลุ่มนโยบายและแผน.



หะมะสูติง มามะ. (2557). *บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ปัตตานี.

อะห์มัด เจ๊ะดาโอะ. (2554). *การดำเนินงานการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3*. สารนิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.

_____. (2564). *โรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่ายการศึกษาวังปญาหนองจิก*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

Cronbach, Lee J. (1970). *Essential of Psychological Testing*. (5th ed). New York: Harper and Row Publishers Inc.

Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. *Educational and Psychological Measurement*. 30, 607-610.